



RUDOLF HUNDSTORFER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
rudolf.hundstorfer@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-460.002/0072-VII/A/4/2014

Wien, 09.01.2015

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 3112 /J der Abgeordneten Josef A. Riemer und weiterer Abgeordneter** wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 3:

Untersuchungen zum Thema Schichtarbeit finden sich in folgenden aktuellen Studien:

- Überblick über die Arbeitsbedingungen in Österreich; Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag meines Ressorts, 2014;
- Arbeitskräfteerhebung, Ergebnisse des Mikrozensus, herausgegeben von Statistik Austria, 2012;
- Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013, herausgegeben von Statistik Austria, 2014;
- Erhebungen und Auswertungen von Eurostat
- 5th European Working Conditions Survey, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound).

Zur Frage 4:

In Österreich haben im Jahre 2013 18,9 % der Arbeitnehmer/innen (Frauen 17,6 %, Männer 20 %) Schichtarbeit geleistet (Quelle: Eurostat).

Die Zahl der Schichtarbeiter/innen hat sich im Laufe der letzten 10 Jahre rund um ein Fünftel erhöht. Schichtarbeit findet sich sowohl in der Industrie und im Gewerbe als auch in den Bereichen Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen und im Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

Zu den Fragen 5 und 6:

Ja, die momentanen Regelungen bezüglich Schichtarbeit sind angemessen, da sowohl das Arbeitszeitgesetz (AZG) als auch das Arbeitsruhegesetz (ARG) eine flexible Gestaltung von Schichtarbeit ermöglichen und auch dem Kollektivvertrag und zum Teil auch der Betriebsvereinbarung Gestaltungsmöglichkeiten übertragen werden.

Der zeitliche Rahmen, den das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz für die Ausarbeitung der Schichtpläne ermöglicht, ist einerseits ausreichend flexibel gehalten, um den jeweiligen betrieblichen Bedürfnissen gerecht zu werden, andererseits aber auch geeignet, die Arbeitnehmer/innen vor Gefahren durch übermäßige physische und psychische Belastung zu schützen.

Ergänzend sind die Vorgaben des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) zu berücksichtigen, hier ist insbesondere auf die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen in Zusammenhang mit Schicht-/Nachtarbeit zu verweisen.

Mit 01.01.2013 konkretisiert das ASchG, dass bei der Arbeitsplatzevaluierung auch Gefahren durch psychische Belastungen einzubeziehen sind. Ergeben sich im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung am konkreten Schichtarbeitsplatz Gefahren durch psychische Belastungen für die Gesundheit und / oder Sicherheit der Schichtarbeiter/innen, sind festgestellte Gefahren durch wirkungsvolle, an der Quelle ansetzende und kollektiv wirksame Maßnahmen zu verhüten (§ 4 iVm § 7 ASchG).

Unter Gefahren sind nun arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen (§ 2 Abs. 7 2. Satz ASchG). Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen (§ 2 Abs. 7a ASchG). Geeignete Maßnahmen müssen nachweislich die Gefahren durch arbeitsbedingte psychische Belastungen reduzieren, in dem sie an der auslösenden gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingung ansetzen, für alle betroffenen Arbeitnehmer/innen im evaluierten Arbeitsbereich wirksam sind und somit die jeweilige Arbeitsbedingung verbessern.

Gem. § 82a Abs. 3 ASchG erhöht sich bei Arbeitnehmer/innen, die mindest 50-mal im Kalenderjahr Nachtarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 1 des Nachtarbeitsgesetzes leisten, außerdem die jährlichen Präventionszeit der Präventivfachkräfte pro Arbeitnehmer/in um 0,5 Stunden pro Kalenderjahr.

Zu den Fragen 7 bis 9:

Arbeitsmediziner/innen und sonstige geeignete Fachleute beraten bereits jetzt Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit Schichtarbeit hinsichtlich der Prävention von psychischen und physischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können. Insbesondere bei Nachtarbeit (im teil- bzw. vollkontinuierlichen Schichtbetrieb) können die gesundheitlichen Belastungen sehr hoch sein.

Dementsprechend ist in § 5 Abs. 3 iVm Anlage 1, Teil III der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ) bereits jetzt Folgendes vorgesehen:

Arbeitgeber/innen müssen dafür sorgen, dass Arbeitnehmer/innen, die regelmässig Nachtarbeit leisten oder die in mindestens 30 Nächten im Kalenderjahr Nachtarbeit leisten, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen (alle 2 Jahre bzw. jährlich nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach 10 Jahren als Nachtarbeiter/in) einer allgemeinen ärztlichen Untersuchung unterziehen können. Als Nachtarbeit gilt eine Tätigkeit von mindestens drei Stunden im Zeitraum zwischen 22 und 6 Uhr. Gemäß § 8 VGÜ sind Arbeitgeber/innen verpflichtet, die Arbeitnehmer/innen vor Aufnahme der Tätigkeit über diese Untersuchungen zu informieren.

Eine gesundheitsstärkende Gestaltung der Schichtarbeitspläne (primäre Präventionsmaßnahme) ist jedoch einer Ausweitung der medizinischen Untersuchungen bei Schichtarbeiter/innen vorzuziehen. Eine auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen basierende Schichtarbeitsplangestaltung ist langfristig wirksamer für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten als zusätzliche Untersuchungen (sekundäre Präventionsmaßnahme).

Aktuelle arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und Empfehlungen bieten betroffenen Betrieben bereits derzeit Informationen zur Gestaltung des gesundheitlich bestmöglichen Schichtplans. Eine Beratung zur optimalen Konzeption und Umsetzung kann durch Expert/innen wie beispielsweise Arbeitsmediziner/innen oder Arbeitspsycholog/innen erfolgen.

Arbeitswissenschaftliche Gestaltungsempfehlungen sind u.a.:

- die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nacht- sowie Spätschichten ist möglichst gering zu halten
- nach einer Nachtschichtphase sollte eine möglichst lange arbeitsfreie Zeit folgen
- geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende
- einzelne Arbeitstage sowie einzelne freie Tage sollten vermieden werden
- ungünstige Schichtfolgen sind zu vermeiden, d. h. es sollten vorwärts-rotierende Schichtfolgen bevorzugt werden
- die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen.
- die Schichtlänge sollte an die Arbeitsbelastung gekoppelt sein.
- die Wochenarbeitszeiten sollten nicht zu stark voneinander abweichen.
- Schichtpläne sollten vorhersehbar und überschaubar sein.

Die Einzelkriterien sind betriebsspezifisch abzuwägen und zu bewerten, um den geeignetsten Schichtplan zu entwickeln. Aspekte zur Verringerung des gesundheitlichen Risikos haben jedoch Vorrang. (Quelle: INQA, Initiative neue Qualität bei der Arbeit)


Sowohl im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung, als auch bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren, in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und Pausenregelung, der Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs

sieht das ASchG bereits vor, dass Arbeitsmediziner/innen und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute von Arbeitgeber/innen hinzuzuziehen sind.

Häufige Veränderungen von bestehenden Schichtsystemen stoßen aber auch auf Widerstand bei den Beschäftigten. Die Akzeptanz eines neuen Schichtsystems von Seiten der Beschäftigten kann deshalb in der Regel nur über eine ausreichende Beteiligung und Information der Betroffenen erreicht werden. Eine arbeitsmedizinisch bzw. arbeitspsychologisch fundierte Schichtplangestaltung ist eine effektive Möglichkeit, die negativen Auswirkungen der Schichtarbeit zu mildern.

Mit freundlichen Grüßen

Rudolf Hundstorfer

Signaturwert	ZUnEH8OIt/B9UXfM5P/ScwZetcsHo3X9sBZ34mykgr0womazQHiregz80P9zCjgxNUqkkPczoKUCRI5BuROselPliULBEftNGpb3+pFmZV05Zr8NUZo2YS8n3XJSHYvxaVWb30+A7nVE9vxrOCd0fd1eBnAdoWaPTR7ZR03D1Qg=	
	Unterzeichner	serialNumber=373486091417,CN=BMASK,O=BM fuer Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz,C=AT
	Datum/Zeit	2015-01-12T09:43:54+01:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	532586
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1052	